

ENQUÊTE



**ENQUÊTE**  
SUR LES  
CARACTÉRISTIQUES  
DE LA DEMANDE  
DE MAIN-D'ŒUVRE

**Ville de Québec**  
**MRC de Portneuf**

**DES SERVICES AUTOMOBILES**

**Production du document**

Direction de la planification, du partenariat  
et de l'information sur le marché du travail  
Emploi-Québec, Capitale-Nationale

**Direction**

Michel Gingras, par intérim

**Rédaction**

Caroline Leduc  
Martine Roy

**Traitement des données**

Écho Sondage inc.  
Caroline Leduc

**Collaboration**

Carolle Larose, Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles

**Révision linguistique**

Le Graphe enr.

**Mise en page**

Claudine Campion  
Diane Wagner

**Septembre 2005**

## Avant-propos

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. À cette fin, il est nécessaire de s'appuyer sur une information récente, valide et précise du marché du travail. En collaboration avec le comité sectoriel de main-d'œuvre, Emploi-Québec a donc tracé un portrait du secteur des services automobiles afin de mieux cerner ses besoins en main-d'œuvre.

Bien qu'il s'agisse du premier exercice du genre, les résultats obtenus sont plus que satisfaisants. En effet, toute personne désireuse de travailler dans le secteur des services automobiles pourra connaître les exigences des employeurs au moment d'embaucher du personnel ainsi que les perspectives d'emploi propres à chaque sous-secteur de l'industrie.

C'est avec plaisir que nous vous transmettons les résultats de notre recherche. Nous espérons que ces données nourriront votre réflexion et vous aideront dans l'élaboration de nouvelles stratégies de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Bonne lecture!

Le directeur par intérim,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michel Gingras', written in a cursive style.

Michel Gingras

Direction de la planification, du partenariat et  
de l'information sur le marché du travail



## Table des matières

AVANT-PROPOS.....	2
INTRODUCTION.....	4
1. APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE.....	5
2. LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	7
2.1 LA RÉPARTITION DES ENTREPRISES ET DES EMPLOIS.....	7
2.2 LA SCOLARISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	9
2.2.1 <i>Formation spécialisée</i> .....	9
2.2.2 <i>Formation non spécialisée</i> .....	9
2.2.3 <i>Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation)</i> .....	10
2.3 LA VARIATION DE L'EMPLOI.....	10
2.4 LA MASSE SALARIALE.....	11
2.5 LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DES ENTREPRISES.....	12
3. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ENTREPRISES.....	12
3.1 L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS.....	12
3.2 LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS.....	15
4. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE.....	16
4.1 LES POSTES VACANTS.....	16
4.2 LES INTENTIONS D'EMBAUCHE.....	16
4.3 LES MÉTIERS EN DEMANDE ET LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	16
4.4 L'EMBAUCHE DE STAGIAIRES.....	19
5. LES PRÉVISIONS DE RETRAITE.....	20
5.1 LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ.....	20
5.2 LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES PROFESSIONS.....	21
5.3 LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA FORMATION SCOLAIRE REQUISE.....	23
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	25
6.1 LES DIFFICULTÉS DE GESTION EN RESSOURCES HUMAINES.....	25
6.2 LES SOURCES DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL.....	26
6.3 LA PRÉSENCE D'UNE POLITIQUE DE RETRAITE.....	27
7. LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	28
7.1 LES MOYENS DE FORMATION UTILISÉS.....	28
7.2 LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES.....	29
7.3 LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION.....	29
CONCLUSION.....	31
ANNEXE.....	33

## Introduction

Afin de mieux cerner les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises du secteur automobile de la région, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles et la direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale ont dressé un état de la situation à l'aide de données récentes.

À cette fin, nous avons conservé les données recueillies, entre juin et septembre 2004, auprès des entreprises du secteur des services automobiles de la ville de Québec et de la MRC de Portneuf. Les résultats ont été traités et analysés par la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail (DPPIMT) de la Direction régionale de la Capitale-Nationale.

La publication se divise en sept parties. Nous présentons d'abord un aperçu de la méthodologie, les caractéristiques des entreprises et des emplois, les changements prévisibles dans l'entreprise au cours des prochains mois ainsi que les besoins de main-d'œuvre. Ensuite, nous abordons le volet des prévisions de retraite, de la gestion des ressources humaines et de la formation donnée aux employés.

Vous trouverez également en annexe une étude que nous avons menée en avril 2005 auprès des marchands de véhicules automobiles et des garagistes de la région de Charlevoix.



## 1. Aperçu de la méthodologie

Cette publication est née d'un besoin qu'avait le Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles de connaître la situation, en matière de main-d'œuvre, dans les entreprises de la région de la Capitale-Nationale. À cet effet, nous avons analysé les données recueillies à l'été 2004, par la firme Écho Sondage inc., pour les entreprises situées sur le territoire de la ville de Québec et sur celui de la MRC de Portneuf. Au moment de publier ce document, nous ne disposons pas encore des données les plus récentes sur les autres MRC de la Capitale-Nationale. Cependant, il faut préciser qu'à elles seules, la ville de Québec et la MRC de Portneuf fournissent près de 80 % du total des emplois de la Capitale-Nationale, ce qui nous donne un portrait finalement assez complet.

La firme avait le mandat de colliger les données à l'aide d'un questionnaire téléphonique effectué entre juin et septembre 2004, puis de les traiter par regroupement sectoriel et par taille d'entreprise. Les regroupements ciblés, présentés au tableau 1, ont été établis afin de répondre aux besoins du Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles. Ces regroupements ont été effectués selon le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN). La firme a également traité les données selon les tailles d'entreprise suivantes : moins de 10 employés, 10 à 19 employés, 20 à 49 employés ainsi que 50 employés et plus. En ce qui concerne la première catégorie, nous avons dû déterminer ce regroupement de moins de 10 employés en raison d'un faible volume de répondants chez les entreprises de 1 à 4 employés. De cette façon, nous nous assurons de la représentativité des résultats.

<b>Regroupements sectoriels</b>	<b>Secteurs d'activité économique</b>	<b>Code SCIAN</b>
Grossistes distributeurs	Grossistes distributeurs de camions, de tracteurs routiers et d'autobus; Grossistes distributeurs de véhicules de plaisance et d'autres véhicules automobiles; Grossistes distributeurs de pneus; Grossistes distributeurs d'autres pièces et d'accessoires neufs pour véhicules automobiles	415120 - 415190 - 415210 - 415290
Vente au détail de véhicules automobiles	Marchands d'automobiles neuves; Marchands d'automobiles d'occasion	441110 - 441120
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	Magasins de pièces et d'accessoires pour véhicules automobiles; Marchands de pneus	441310 - 441320
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	Stations-service avec dépanneur; Autres stations-service	447110 - 447190
Réparation et entretien mécaniques et électriques	Réparations générales de véhicules automobiles; Réparation de systèmes d'échappement de véhicules automobiles; Autres services de réparation et d'entretien mécaniques et électriques de véhicules automobiles	811111 - 811112 - 811119
Réparation et entretien de la carrosserie et de la peinture	Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture et de l'intérieur de véhicules automobiles	811121
Ateliers de remplacement de glaces et pare-brise	Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	811122

Il est important de noter qu'aux fins de cette étude les répondants regroupés dans le secteur des stations-service avec service d'entretien ou de réparation sont **uniquement** ceux qui ont effectivement un atelier de réparation automobile à la même adresse que le poste d'essence.

Le questionnaire téléphonique abordait les sujets suivants : les caractéristiques de l'entreprise, les mouvements saisonniers de l'emploi, les besoins de main-d'œuvre ainsi que les prévisions de retraite, la gestion des ressources humaines et la formation du personnel.

Le tableau 2 indique le résultat des appels téléphoniques faits par les intervieweurs lors de la collecte des données. Au départ, nous avons 505 entreprises liées au secteur automobile sur notre liste. De ce nombre, 321 ont rempli le questionnaire, pour un taux de réponse de 63,6 %.

<b>Tableau 2</b>	
<b>Résultat des appels</b>	
	<b>Total</b>
<b>Population de départ</b>	<b>505</b>
<b>A. Numéros non valides</b>	
Hors service	15
Résidentiel	1
Télécopieur	1
	<b>488</b>
<b>B. Numéros hors échantillon</b>	
Non admissibles	105
	<b>383</b>
<b>C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'admissibilité</b>	
Pas de réponse	17
Autres	1
	<b>365</b>
<b>D. Numéros admissibles dans l'échantillon, impossible de mener l'entrevue à terme</b>	
Questionnaire incomplet	3
Rendez-vous non complété	9
Refus une fois l'admissibilité établie	32
	<b>321</b>
<b>E. Entrevues complétées</b>	
	<b>321</b>
<b>Taux de réponse*</b> :	<b>63,6 %</b>
<b>Taux de collaboration**</b> :	<b>87,9 %</b>
<b>Taux d'admissibilité***</b> :	<b>72,3 %</b>

\* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires remplis et l'échantillon de départ (321/505).

\*\* Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non admissibles (321/365).

\*\*\* Le taux d'admissibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ (365/505).

Aucune donnée du présent rapport n'a été pondérée, puisqu'il s'agit d'un recensement et que toutes les entreprises inscrites sur nos listes ont été appelées. Toutefois, nous tenons à mentionner qu'à l'exception du secteur des stations-service avec service d'entretien ou de réparation, le taux de réponse par secteur est excellent, variant de 73,9 % à 95,0 %. Ainsi, lorsqu'il est question de prévision d'embauche ou de retraite, entre autres, nous pouvons considérer que le nombre mentionné indique un minimum de postes à pourvoir.

## 2. Les caractéristiques des entreprises et de la main-d'œuvre

Ce volet concerne la répartition des entreprises répondantes et des emplois qu'elles regroupent, le nombre d'emplois à temps partiel et à temps plein, la variation de l'emploi, la masse salariale des entreprises ainsi que leur nombre d'années existence.

### 2.1 La répartition des entreprises et des emplois

Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, 321 entreprises ont répondu à l'étude. Au moment de l'enquête, ces entreprises employaient 4 211 personnes. Le tableau 3 illustre bien le portrait des répondants.

Tableau 3					
Répartition des entreprises répondantes et des emplois					
	Entreprises		Emplois		Nombre d'emplois moyen (n)
	(n)	(%)	(n)	(%)	
<b>Par regroupement sectoriel</b>					
Grossistes distributeurs	26	8,1	433	10,3	17
Vente au détail de véhicules automobiles	50	15,6	1 731	41,1	35
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	45	14,0	535	12,7	12
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	16	5,0	118	2,8	7
Réparation et entretien mécaniques et électriques	134	41,6	908	21,6	7
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	34	10,7	385	9,1	11
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	16	5,0	101	2,4	6
<b>Par taille des établissements</b>					
Moins de 10 employés	205	63,9	1 061	25,2	5
10 à 19 employés	62	19,3	796	18,9	13
20 à 49 employés	35	10,9	1 023	24,3	29
50 employés et plus	19	5,9	1 331	31,6	70
<b>Total des établissements</b>	<b>321</b>	<b>100,0</b>	<b>4 211</b>	<b>100,0</b>	<b>13</b>

Le secteur de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques domine largement sur le territoire de la ville de Québec et de la MRC de Portneuf. Il représente en effet 41,6 % du nombre total de répondants. Suivent le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles ainsi que celui des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus, avec des proportions respectives de 15,6 % et de 14,0 %. Le reste est partagé entre les secteurs de la réparation et de l'entretien de la carrosserie et de la peinture (10,7 %), des grossistes distributeurs (8,1 %), des ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise (5 %) et des stations-service avec service d'entretien ou de réparation (5 %).

Du point de vue du nombre d'emplois, le secteur de la vente au détail arrive au premier rang avec 41,1 % des emplois recensés. On y compte en moyenne 35 emplois par entreprise répondante. Vient au deuxième rang le secteur de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques avec 21,6 % des emplois et une moyenne de 7 emplois par entreprise.

Certains secteurs d'activité présentent de faibles volumes de répondants, mais le taux de réponse obtenu demeure toutefois appréciable. Il importe cependant de rappeler que le faible nombre de répondants dans les entreprises de moins de dix employés a pour effet de sous-estimer le nombre total de travailleurs dans les secteurs où l'on retrouve un plus grand nombre de petites entreprises. C'est notamment le cas du secteur de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques, ainsi que celui de la réparation et entretien de la carrosserie et de la peinture. De la même façon, cela a pu produire une surestimation de la taille moyenne des entreprises de ces secteurs.

Il ne faut pas oublier également que, lorsque nous parlons de stations-service dans le présent document, nos répondants sont uniquement des stations-service ayant un atelier de réparation à la même adresse. Cette nuance est importante dans l'analyse des données.

Au tableau 4, nous voyons que l'emploi à temps plein prévaut sur l'emploi à temps partiel dans le secteur automobile de la région. Effectivement, 93,3 % des emplois recensés sont à temps plein contre 6,7 % à temps partiel. Les regroupements des grossistes distributeurs (96,5 %), des ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise (96 %) de la vente au détail de véhicules automobiles (95,4 %) ainsi que de la réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture (94,8 %) affichent une proportion d'emplois à temps légèrement supérieure à la moyenne.

À l'inverse, les stations-service comptent plus de postes à temps partiel que les autres secteurs, avec une proportion de 38,1 %. Ce type d'emploi concerne principalement les commis de station-service, qui s'y retrouvent souvent en plus grand nombre que les mécaniciens.

Selon la taille de l'entreprise, les résultats diffèrent peu, si ce n'est que l'emploi à temps plein est un peu plus présent dans les entreprises de 50 employés et plus (96,5 %) et moins présent dans celles de moins de 10 employés (88,7 %).

<b>Tableau 4</b>		
<b>Les emplois selon le regroupement sectoriel et la taille de l'établissement</b>		
	<b>Emploi à temps plein (%)</b>	<b>Emploi à temps partiel (%)</b>
<b>Par regroupement sectoriel</b>		
Grossistes distributeurs	96,5	3,5
Vente au détail de véhicules automobiles	95,4	4,6
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	92,5	7,5
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	61,9	38,1
Réparation et entretien mécaniques et électriques	91,3	8,7
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	94,8	5,2
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	96,0	4,0
<b>Par taille des établissements</b>		
Moins de 10 employés	88,7	11,3
10 à 19 employés	94,0	6,0
20 à 49 employés	93,4	6,6
50 employés et plus	96,5	3,5
<b>Total des établissements</b>	<b>93,3</b>	<b>6,7</b>

## 2.2 La scolarisation de la main-d'œuvre

Afin de dresser un portrait plus complet de la main-d'œuvre des entreprises de la région, nous avons demandé aux employeurs de spécifier le niveau de scolarité des travailleurs déjà en place dans leur entreprise. Nous avons créé trois regroupements : formation spécialisée, formation non spécialisée et aucune formation.

### 2.2.1 Formation spécialisée

Précisons tout d'abord que nous entendons, par formation spécialisée, la main-d'œuvre titulaire d'un diplôme d'études professionnelles, collégiales techniques ou encore universitaires. Bref, une formation qui a une finalité sur le marché du travail.

Au total, 45,7 % des emplois présents dans les entreprises répondantes au moment de la collecte des données exigeaient une formation spécialisée. Deux secteurs se démarquent à cet égard : la réparation et l'entretien mécaniques et électriques (63,3 %) ainsi que la vente au détail de véhicules automobiles (50,0 %).

Les entreprises de 50 employés et plus (51,2 %) ainsi que les entreprises de moins de 10 employés (46,6 %) ont également une proportion de travailleurs possédant une formation spécialisée qui est plus élevée que la moyenne.

<b>Tableau 5</b>			
<b>Répartition des employés selon leur formation</b>			
	<b>Formation spécialisée</b>	<b>Formation non spécialisée</b>	<b>Aucune formation</b>
	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Grossistes distributeurs	24,4	49,6	26,0
Vente au détail de véhicules automobiles	50,0	37,9	12,1
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	32,4	51,0	16,7
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	32,7	31,7	35,6
Réparation et entretien mécaniques et électriques	63,3	24,1	12,6
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	38,4	18,9	42,7
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	38,8	34,1	27,1
<b>Par taille des établissements</b>			
Moins de 10 employés	46,6	28,7	24,7
10 à 19 employés	39,3	34,2	26,5
20 à 49 employés	42,4	47,4	10,2
50 employés et plus	51,4	34,0	14,7
<b>Total des établissements</b>	<b>45,7</b>	<b>36,2</b>	<b>18,0</b>

### 2.2.2 Formation non spécialisée

La formation non spécialisée correspond à un diplôme d'études secondaires générales ou à un diplôme d'études collégiales préuniversitaires. Le tableau 5 indique qu'au total 36,2 % des employés du secteur automobile ont suivi ce type de formation. Les secteurs qui regroupent davantage ce type de main-d'œuvre sont : les marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (51,0 %) ainsi que les grossistes distributeurs (49,6 %).

Les entreprises de 20 à 49 employés comptent la plus forte proportion de gens ayant une formation non spécialisée, avec 47,4 %. Dans les entreprises d'autres tailles, cette proportion est inférieure à la moyenne et varie entre 28,7 % et 34 %.

### 2.2.3 Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation)

Seulement 18,0 % des postes recensés au moment de l'étude ne requièrent aucune formation. La réparation et l'entretien de la carrosserie et de la peinture ainsi que les stations-service dominent les autres secteurs avec des proportions respectives de 42,7 % et de 35,6 %.

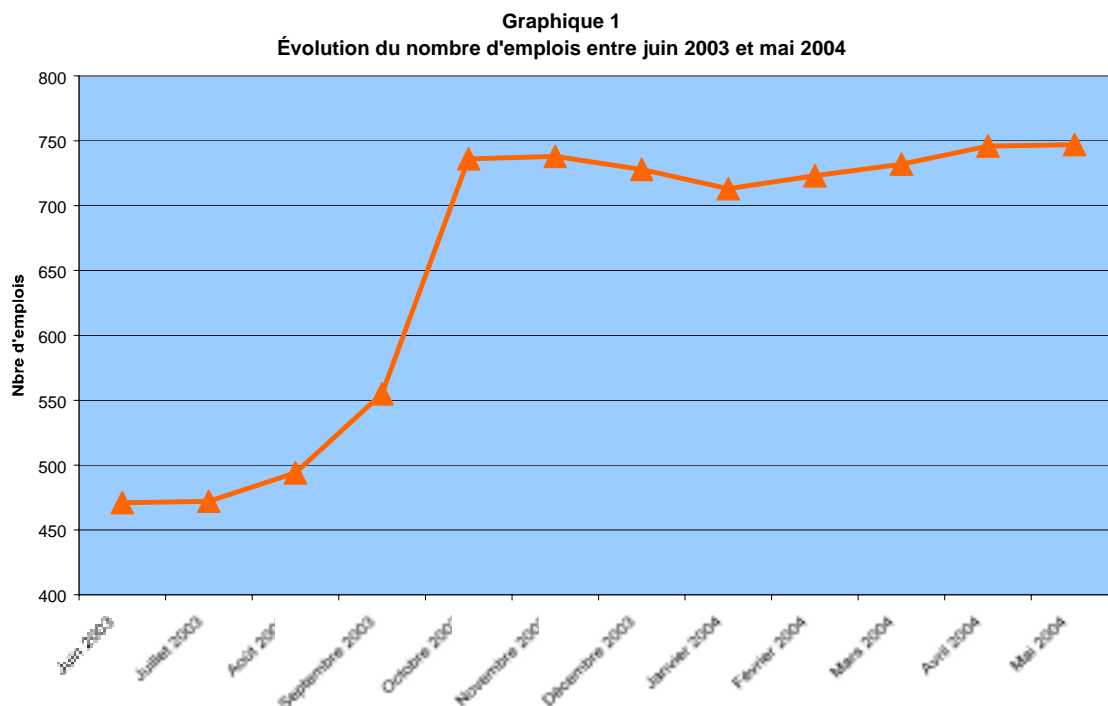
Les entreprises de 10 à 19 employés, de même que celles de moins de 10 employés, semblent moins exigeantes en matière de formation, puisqu'elles présentent les plus fortes proportions de main-d'œuvre non qualifiée, soit 26,5 % et 24,7 %.

## 2.3 La variation de l'emploi

Pour ce volet de l'étude, nous avons interrogé les répondants sur le nombre de personnes qui travaillent dans leur entreprise, et ce, mois par mois, de juin 2003 à mai 2004. La variation de l'emploi peut être due à la saisonnalité des emplois, mais également à la situation économique qui avait cours durant la période étudiée. Le graphique qui suit illustre la situation de l'emploi du secteur automobile entre juin 2003 et mai 2004.

L'emploi dans l'industrie des services automobiles seraient plutôt stable puisque 82,1 % des entreprises répondantes ne déclarent aucune variation de l'emploi entre juin 2003 et mai 2004.

Le graphique suivant illustre la situation de l'emploi du secteur automobile entre juin 2003 à mai 2004, pour 17,9 % des entreprises répondantes qui ont affirmé avoir subi une variation de leur volume d'emplois.



De juin à septembre 2003, le niveau d'emploi des entreprises était au plus bas, le nombre d'emplois minimal étant de 471. Cependant, dès octobre 2003, nous observons une remontée marquée qui se poursuit jusqu'en mai 2004, moment où le nombre d'emplois atteint son maximum, soit 747. L'écart entre le nombre minimal et le nombre maximal d'emplois est donc de 277.

Mais qu'en est-il exactement pour chacun des secteurs? Celui de la vente au détail de véhicules automobiles teinte fortement les résultats. En effet, sa courbe de variation de l'emploi suit exactement celle qui est illustrée au graphique 1. Son nombre d'emplois a varié, à lui seul, de 52,4 % (ou 220 emplois) au cours de la période étudiée.

En revanche, le secteur qui a le moins varié sur le plan de l'emploi est celui de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques, avec une proportion de 8,1 % des emplois (ou 7 emplois). Le nombre maximal d'emplois recensés était de 87, tandis que le nombre minimal était de 80.

Les distributeurs grossistes connaissent, pour leur part, leur période creuse entre novembre 2003 et janvier 2004. À partir de février, le nombre d'emplois du secteur était à la hausse. Le secteur de la vente de pièces, d'accessoires et de pneus a connu un déclin de l'emploi entre décembre 2003 et mars 2004.

Enfin, le secteur de la réparation et de l'entretien de la carrosserie et de la peinture voit son nombre d'emplois croître de juin 2003 à février 2004, mais celui-ci commence à décliner en mars 2004.

#### **2.4 La masse salariale**

Des 321 entreprises ayant participé à l'enquête, 186 ont bien voulu préciser leur masse salariale. Ainsi, la lecture du tableau 6 nous indique qu'il y a peu de très grosses entreprises dans le secteur automobile dans la région, puisque seulement un répondant sur 186 mentionnait une masse salariale de plus de cinq millions de dollars.

Un peu plus de la moitié des établissements répondants sont de petite taille. En effet, 102 ont une masse salariale variant de 100 000 \$ à 250 000 \$. L'analyse des résultats indique que la masse salariale minimum versée est de 48 000 \$, comparativement à 7 500 000 \$ au maximum.

<b>Tableau 6</b>		
<b>Masse salariale des établissements répondants</b>		
<b>Masse salariale</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Moins de 100 000 \$	17	9,1
De 100 000 \$ à 250 000 \$	85	45,7
De 250 001 \$ à 750 000 \$	52	28,0
De 750 001 \$ à 5 000 000 \$	31	16,7
5 000 001 \$ et plus	1	0,5
n = 186		

## 2.5 Le nombre d'années d'existence des entreprises

Rappelons que les entreprises les plus vulnérables sur le marché du travail sont celles qui cumulent moins de cinq ans d'existence. L'objectif de ce volet était donc de connaître la stabilité et la maturité des entreprises du secteur de l'automobile. Le tableau 7 détaille les résultats.

<b>Années d'existence</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
5 ans et moins	34	11,4
De 6 à 10 ans	46	15,4
De 11 à 20 ans	81	27,2
De 21 à 35 ans	94	31,5
36 ans et plus	43	14,4

n = 298  
Moyenne = 22,6 ans

Seulement 11,4 % des entreprises répondantes existaient depuis cinq ans ou moins. Parmi les 34 répondants ayant créé leur entreprise depuis cinq ans ou moins, 12 se retrouvent dans le secteur de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques.

Ensuite, 31,5 % des entreprises étaient implantées depuis 21 à 35 ans, 27,2 %, depuis 11 à 20 ans, 14,4 %, depuis 36 ans et plus, ce qui laisse présumer que les entreprises du secteur automobile sont bien ancrées dans l'économie des régions étudiées.

## 3. Les changements prévisibles dans les entreprises

Afin de bien cerner la dynamique des entreprises du secteur automobile, une série de questions portant sur l'évolution passée et future de leurs effectifs, ainsi que sur les principaux changements prévus entre juin 2004 et juin 2005, ont été posées aux répondants.

### 3.1 L'évolution des effectifs

Le tableau 8 présente l'évolution des effectifs dans les établissements répondants entre le 1<sup>er</sup> juin 2003 et le 1<sup>er</sup> juin 2004.

Au total, nous observons que 79,3 % des établissements répondants n'avaient pas connu de changement en matière d'effectifs entre le 1<sup>er</sup> juin 2003 et le 1<sup>er</sup> juin 2004. Mentionnons que tous les répondants du secteur des stations-service avec service d'entretien ou de réparation ainsi que ceux des ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise n'ont pas connu de variation.

<b>Tableau 8</b> <b>Évolution des effectifs des établissements répondants</b> <b>entre le 1<sup>er</sup> juin 2003 et le 1<sup>er</sup> juin 2004</b>			
	<b>Croissance</b> <b>(%)</b>	<b>Décroissance</b> <b>(%)</b>	<b>Stabilité</b> <b>(%)</b>
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Grossistes distributeurs	23,1	3,8	73,1
Vente au détail de véhicules automobiles	17,1	4,9	78,0
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	22,5	7,5	70,0
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	0,0	0,0	100,0
Réparation et entretien mécaniques et électriques	11,6	3,5	84,9
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	34,6	0,0	65,4
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	0,0	0,0	100,0
<b>Par taille des établissements</b>			
Moins de 10 employés	9,4	4,7	85,8
10 à 19 employés	27,4	1,6	71,0
20 à 49 employés	20,0	5,7	74,3
50 employés et plus	27,8	0,0	72,2
<b>Total des établissements</b>	<b>16,9</b>	<b>3,7</b>	<b>79,3</b>
n = 242			

Seulement 3,7 % des participants ont dû composer avec une décroissance de leur personnel, alors que 16,9 % connaissaient une croissance. Les secteurs les plus concernés par l'embauche de personnel supplémentaire (croissance) au cours de la dernière année sont : réparation et entretien de la carrosserie et de la peinture (34,6 %), grossistes distributeurs (23,1 %) ainsi que marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (22,5 %).

Au total, 226 emplois ont été touchés par cette croissance. À lui seul, le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles a embauché 134 des nouveaux employés. À l'inverse, seulement 11 emplois ont été affectés par la décroissance, dont 7 dans les entreprises de moins de 10 employés.

Dans le tableau 9, on demandait plutôt aux répondants de se prononcer sur l'évolution de leur effectif au cours de l'année à venir, soit entre juin 2004 et juin 2005.

<b>Tableau 9</b>			
<b>Évolution des effectifs des établissements répondants</b>			
<b>entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 1<sup>er</sup> juin 2005</b>			
	<b>Croissance (%)</b>	<b>Décroissance (%)</b>	<b>Stabilité (%)</b>
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Grossistes distributeurs	33,3	4,2	62,5
Vente au détail de véhicules automobiles	9,8	0,0	90,2
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	23,1	0,0	76,9
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	8,3	0,0	91,7
Réparation et entretien mécaniques et électriques	13,1	1,2	85,7
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	48,0	0,0	52,0
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	0,0	0,0	100,0
<b>Par taille des établissements</b>			
Moins de 10 employés	18,4	0,8	80,8
10 à 19 employés	23,3	0,0	76,7
20 à 49 employés	18,2	3,0	78,8
50 employés et plus	11,1	0,0	88,9
<b>Total des établissements</b>	<b>19,1</b>	<b>0,8</b>	<b>80,1</b>
n = 236			

Une majorité de répondants (80,1 %) prévoyaient que leur niveau d'emploi demeurerait stable au cours de la période visée. Seulement 0,8 % des entreprises anticipaient une décroissance et 19,1 % envisageaient une croissance. Cette croissance anticipée représentait 74 emplois supplémentaires. De ce nombre, 15 viendraient du secteur des grossistes distributeurs, 13 des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus et 10 des ateliers de réparation et d'entretien mécaniques et électriques.

Cependant, si nous analysons les perspectives de croissance par regroupement sectoriel, le secteur de la réparation et de l'entretien de la carrosserie et de la peinture serait celui où le plus grand nombre d'entreprises envisagent une croissance de leur effectif, avec une proportion de 48,0 %. Suivent les grossistes distributeurs (33,3 %) et les marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (23,1 %).

Les petites et moyennes entreprises sont les plus nombreuses à anticiper une croissance de leur personnel. En effet, 23,3 % des entreprises de 10 à 19 employés prévoient une augmentation du nombre d'emplois entre juin 2004 et juin 2005. Elles sont suivies par les entreprises de moins de 10 employés (18,4 %) et par celles de 20 à 49 employés (18,2 %).

En termes de nombre de postes prévus, ce sont les entreprises de moins de 10 employés qui prévoient embaucher le plus (35 emplois). Pour les établissements de moins de 10 à 19 employés et celles de 20 à 49 employés, la hausse anticipée est respectivement de 23 et de 11 emplois. À noter que seulement trois emplois seraient touchés par la décroissance.

### 3.2 Les principaux changements prévus

Les résultats suivants permettent de tracer un portrait anticipé du marché du travail. En effet, les répondants devaient se prononcer sur les changements qu'ils prévoyaient apporter dans leur entreprise au cours de la prochaine année. Le tableau 10 énumère les principaux changements prévus à l'intérieur des entreprises répondantes entre juin 2004 et juin 2005.

Changements prévus	Oui	
	(%)	(n*)
Mises à pied temporaires	24,9	58
Projets d'expansion	13,3	32
Modification des tâches des travailleurs	6,2	15
Départs à la retraite	5,9	14
Mises à pied permanentes	2,6	6

\* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce changement.

Au moment de l'étude, 24,9 % (ou 58 entreprises) prévoyaient mettre à pied temporairement des employés, ce qui représentait 182 emplois. Les secteurs les plus touchés, en nombre d'emplois, étaient la vente au détail de véhicules automobiles (89 emplois), les marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (32 emplois) ainsi que la réparation et l'entretien mécaniques et électriques (28 emplois). Si nous nous reportons à la variation de l'emploi, décrite antérieurement, nous constatons que le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles est celui qui avait le plus varié au cours de l'année précédente. Ce secteur est donc en constant mouvement.

Si l'on considère la taille de l'entreprise, on obtient les chiffres suivants. Les entreprises de 50 employés et plus envisagent 72 mises à pied temporaires, celles de moins de 10 employés, 54, celles qui comptent entre 20 et 49 employés, 43 et, enfin, celles qui ont entre 10 et 19 employés, 13.

Ensuite, 13,3 % des répondants prévoyaient des projets d'expansion de leur entreprise. Ce sont principalement les entreprises regroupées dans les secteurs suivants qui anticipaient ce changement : grossistes distributeurs (30,8 % ou 8 entreprises), réparation et entretien de la carrosserie et de la peinture (19,2 % ou 5 entreprises) et marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (17,9 % ou 7 entreprises). Les entreprises de 10 à 19 employés dominent largement à cet égard (25,8 % ou 16 entreprises).

Parmi les répondants, 5,9 % envisageaient des départs à la retraite dans la prochaine année, ce qui correspond à 18 postes. Ces postes sont principalement regroupés dans les secteurs de la vente au détail de véhicules automobiles (7 départs) ainsi que de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques (5 départs). Les entreprises de 50 employés et plus (8 départs) et celles de moins de 10 emplois (5 départs) seront les plus affectées.

En ce qui concerne les mises à pied permanentes, seulement 2,6 % des répondants croyaient devoir en faire au cours de la période étudiée, ce qui équivalait à huit emplois.

## **4. Les besoins en main-d'œuvre**

Afin de mieux cibler les besoins de main-d'œuvre des entreprises, nous avons interrogé les répondants selon quatre dimensions : les postes vacants, les intentions d'embauche, les métiers en demande et les difficultés de recrutement ainsi que l'embauche de stagiaires.

### **4.1 Les postes vacants**

Les postes vacants se définissent comme étant des emplois qui ne peuvent être pourvus par le personnel de l'entreprise. Une activité de recrutement externe est alors nécessaire.

Au moment de la collecte des données, 14,4 % des répondants avaient des postes vacants à pourvoir au sein de leur entreprise, ce qui représentait 53 emplois disponibles. Une proportion de 15,4 % des répondants du secteur des grossistes distributeurs ont mentionné avoir des postes vacants (9 emplois). Suivent le secteur des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus ainsi que celui de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques, avec des proportions respectives de 12,5 % (ou 8 emplois) et de 10,5 % (ou 12 emplois) des répondants.

### **4.2 Les intentions d'embauche**

La notion d'intention d'embauche se définit comme étant les besoins de main-d'œuvre prévus par l'entreprise au cours de la prochaine année. Les intentions d'embauche excluent les postes vacants. Il est à noter qu'il n'est pas approprié d'utiliser cette information comme un indicateur de création d'emplois, puisque celle-ci ne tient pas compte des phénomènes conjoncturels susceptibles d'intervenir dans le dynamisme de l'emploi au fil du temps (situation économique, mises à pied, départs volontaires, etc.). Il est fortement recommandé d'utiliser cette information plutôt comme un repère afin de déterminer les besoins futurs. Advenant le cas où l'information servirait à des fins de planification d'intervention, les résultats devraient faire l'objet d'une validation à l'aide d'autres données statistiques.

Selon l'étude, 23,4 % des répondants désiraient embaucher du personnel supplémentaire au cours de la période s'étendant du 1<sup>er</sup> juin 2004 au 1<sup>er</sup> juin 2005, pour un total de 112 postes. Les secteurs qui prévoyaient embaucher le plus de nouveaux employés, en pourcentage, étaient : grossistes distributeurs (40,0 % des répondants ou 15 emplois), marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (33,3 % ou 41 emplois) ainsi que réparation et entretien mécaniques et électriques (22,2 % ou 26 emplois).

Les entreprises de moins de 10 employés sont celles qui avaient le plus de postes en intention d'embauche au moment de la collecte des données, en nombre d'emplois, soit 57 postes, contre 30 postes chez les entreprises de 20 à 49 employés.

### **4.3 Les métiers en demande et les difficultés de recrutement**

Les métiers en demande sont l'addition du nombre de postes vacants et du nombre d'intentions d'embauche recensés auprès des établissements répondants. Les métiers en demande ont été regroupés selon l'intensité de la demande. Une demande forte signifie que 15 postes ou plus seraient à pourvoir, une intensité moyenne représente de 5 à 14 postes, alors qu'une intensité faible correspond à moins de 5 postes. Le tableau 11 indique les métiers en demande.

**Tableau 11**  
**Liste des emplois en demande mentionnés par les établissements répondants**

<b>CNP</b>	<b>Métier</b>	<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Postes vacants (%)</b>	<b>Intentions d'embauche (%)</b>	<b>Temps plein (%)</b>	<b>Difficultés de recrutement (%)</b>
<b>Intensité de la demande signalée : forte</b>						
7321	Mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles	33	42,9	57,1	83,7	54,5
7322	Débosselleurs et réparateurs de carrosserie	17	45,5	54,5	100,0	70,6
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	7	23,5	76,5	82,4	42,9
9619	Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	3	0,0	100,0	86,7	33,3
<b>Intensité de la demande signalée : moyenne</b>						
6421	Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	8	36,4	63,6	100,0	25,0
1472	Magasiniers et commis aux pièces	4	0,0	100,0	100,0	25,0
6621	Préposés de stations-service	4	0,0	100,0	50,0	0,0
7414	Chauffeurs-livreurs	4	60,0	40,0	60,0	0,0
<b>Intensité de la demande signalée : faible</b>						
6662	Nettoyeurs spécialisés	3	50,0	50,0	100,0	33,3
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2	0,0	100,0	100,0	0,0
1453	Commis aux services à la clientèle, commis aux renseignements et personnel assimilé	2	0,0	100,0	100,0	0,0
6411	Représentants des ventes non techniques, vente en gros	2	50,0	50,0	100,0	0,0
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2	50,0	50,0	100,0	50,0
1222	Adjoints de direction	1	0,0	100,0	100,0	0,0
1232	Agents de prêts	1	0,0	100,0	100,0	0,0
1235	Estimateurs et évaluateurs	1	100,0	0,0	100,0	100,0
1414	Réceptionnistes et standardistes	1	0,0	100,0	0,0	100,0
6211	Superviseurs, vente au détail	1	0,0	100,0	100,0	0,0
6611	Caissiers	1	100,0	0,0	100,0	0,0
7294	Peintres et décorateurs	1	100,0	0,0	100,0	100,0
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	1	100,0	0,0	100,0	0,0
7411	Conducteurs de camions	1	0,0	100,0	100,0	0,0
7443	Préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	1	0,0	100,0	100,0	0,0
7445	Autres réparateurs	1	0,0	100,0	100,0	100,0
7612	Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1	0,0	100,0	0,0	100,0
9517	Conducteurs de machines à fabriquer des produits divers	1	0,0	100,0	100,0	0,0

Au moment de l'enquête, 165 postes étaient en demande, représentant 26 professions différentes. Cinq professions sont classées dans l'intensité forte de la demande, les trois principales étant mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (demandés par 33 répondants), débosselleurs et réparateurs de carrosserie (17 répondants) ainsi que autre personnel élémentaire de la vente (7 répondants). Pour bien comprendre cette profession, voici quelques appellations d'emploi plus couramment utilisées : préposé à l'accueil, distributeur ou marchand ambulant, et ce, toujours dans le domaine du commerce de détail. Les deux premières professions étaient majoritairement mentionnées comme étant des postes vacants et à temps plein. La plupart des répondants affirmaient éprouver des difficultés de recrutement pour ces métiers. Cependant, pour l'autre personnel élémentaire de la vente, les postes en demande étaient plutôt en intentions d'embauche, mais également davantage à temps plein. Par contre, moins de la moitié des répondants éprouvaient des difficultés de recrutement en ce qui concerne cette profession.

Parmi toutes les professions mentionnées, une sur deux présente des difficultés de recrutement. Toutefois, certaines entreprises vivent ces difficultés avec plus d'acuité. En effet, 19,2 % des entreprises répondantes mentionnaient des difficultés de recrutement pour tous leurs métiers en demande.

Afin de connaître davantage les besoins de main-d'œuvre, nous analyserons plus en profondeur les trois principales professions en demande, par rapport à la scolarité minimale exigée pour le poste, au nombre d'années d'expérience requises, ainsi que par rapport aux principales compétences et qualités demandées par les employeurs.

Débutons avec la profession de mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles (CNP 7321). La plupart des répondants (48,5 %) exigeaient une formation professionnelle de leurs futurs candidats. Toutefois, 21,2 % n'avaient aucune exigence particulière et 18,2 % demandaient seulement un diplôme d'études secondaires générales. Il est intéressant de constater que 40,6 % des répondants qui ont signalé un besoin de mécaniciens demandent plus de trois ans d'expérience pour occuper les emplois disponibles. Nous voulions également connaître les souhaits des employeurs relativement aux compétences et aux qualités demandées pour cette profession. Beaucoup de répondants affirmaient ne demander aucune compétence particulière. Pour les autres, un cours suivi dans le domaine, une carte de compétence, un permis de conduire ainsi que des connaissances propres à la profession constituaient leur demande en matière de compétences. Les employeurs demandent principalement à leurs futurs candidats d'être honnêtes, fiables, responsables, assidus et travaillants ainsi que d'avoir de l'entregent, d'être diplomates et courtois.

En terminant, nous avons analysé la provenance de cette demande de main-d'œuvre, c'est-à-dire les secteurs où elle est concentrée. Nous constatons que 54,2 % des mécaniciens demandés l'étaient par des employeurs du secteur de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques et 27,1 % par des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus. La demande concernant ces professions sera alors plus forte dans les deux regroupements sectoriels mentionnés que dans les entreprises de la vente au détail de véhicules automobiles.

Voyons maintenant plus en détail la profession de débosselleurs et réparateurs de carrosserie (CNP 7322). Aucune exigence en matière de scolarité n'est demandée par 41,2 % des répondants, alors que 35,3 % exigent une formation professionnelle. Cependant, 58,8 % des répondants demandent une expérience de plus de trois ans à ses futurs candidats. En ce qui concerne les compétences demandées, voici celles que les employeurs mentionnent : cours suivi dans le domaine, connaissances propres à la profession, bonne forme physique. Précisons que plusieurs employeurs ne demandaient aucune compétence en particulier. Notons toutefois que c'est dans cette profession que le plus grand nombre de répondants (70,6 %) indiquent des difficultés de recrutement, ce qui pourrait les conduire à faire plus de compromis quand au profil des candidats recherchés. Quant aux qualités souhaitées, ce sont : l'esprit d'équipe, la sociabilité, l'ouverture aux autres; la débrouillardise; l'honnêteté, la fiabilité, la responsabilité et

l'assiduité; la ponctualité ainsi que la minutie, le sens du détail et l'organisation. Finalement, les emplois de ce corps d'emploi qui sont en demande se retrouvent dans deux secteurs : la réparation et l'entretien de la carrosserie et de la peinture (95,5 %) ainsi que la réparation et l'entretien mécaniques et électriques (4,5 %).

Analysons enfin le métier désigné par l'appellation autre personnel élémentaire de la vente. La plupart des répondants, soit 42,9 %, exigent seulement un diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire. Pour 28,6 % des entreprises répondantes, aucune exigence particulière n'est demandée en matière de scolarité. En ce qui concerne le nombre d'années d'expérience requises pour occuper un poste dans cette profession, 57,1 % des répondants demandent de un à trois ans d'expérience dans le domaine. Toutefois, 28,6 % exigent moins d'un an. Nous avons également interrogé les répondants sur les compétences et les qualités attendues des candidats. Les répondants ont mentionné les compétences suivantes : les connaissances propres à la profession ainsi que des compétences en informatique, pour certains répondants. Finalement, les qualités suivantes sont demandées par les employeurs qui recherchent des candidats dans cette profession : avoir de l'entregent, faire preuve de diplomatie et de courtoisie; être autonome; avoir un esprit d'équipe, être sociable et ouvert aux autres; être dynamique. Avoir de la patience, être minutieux et organisé, faire preuve de débrouillardise sont d'autres qualités désirées par les employeurs répondants. Les postes en demande de ce corps d'emploi sont surtout regroupés dans le secteur des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (76,5 %).

#### **4.4 L'embauche de stagiaires**

Au moment de l'étude, 61,9 % des répondants disaient être disposés à accueillir et à former des stagiaires dans leur établissement. Les secteurs les plus ouverts à l'idée étaient : les ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise (85,7 % ou 6 entreprises), la réparation et l'entretien de la carrosserie et de la peinture (78,9 % ou 15 entreprises) ainsi que les grossistes distributeurs (70,6 % ou 3 entreprises). Les entreprises de 10 à 19 employés et celles de 20 à 49 employés semblaient les plus intéressées par l'embauche de stagiaires, avec des proportions respectives de 72,1 % et de 66,7 %.

Au total, les répondants étaient disposés à accueillir 175 stagiaires, qui seraient répartis principalement de la façon suivante : 53 stagiaires dans la réparation et l'entretien mécaniques et électriques, 33 dans la vente au détail de véhicules automobiles, 29 chez les marchands de pièces, d'accessoires et de pneus et 27 dans la réparation et l'entretien de la carrosserie et de la peinture. Si l'on considère la taille de l'entreprise, 79 stagiaires seraient embauchés par les entreprises de moins de 10 employés, 49 par celles de 10 à 19 employés et 35 par celles comptant de 20 à 49 employés. Seulement 12 stagiaires seraient accueillis par les entreprises de 50 employés et plus.

Tout comme les intentions d'embauche, cette information doit être utilisée avec une grande prudence, puisqu'il n'est pas certain que les désirs des employeurs se traduiront nécessairement par l'embauche de tous les stagiaires mentionnés. Elles dénotent toutefois un intérêt soutenu des employeurs à l'égard de l'embauche de stagiaires.

Ce qu'il est important de retenir, c'est que, lorsque cette information est mise en parallèle avec le nombre de finissants dans chacune des formations offertes dans la région, force est de constater que la majorité des diplômés pourraient bénéficier d'une expérience concrète sur le marché du travail, ce qui constitue un avantage plus qu'appréciable.

Le tableau suivant, fourni par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles, montre des données récentes sur le nombre de diplômés sortant de formations liées au secteur automobile dans la région de la Capitale-Nationale.

**Tableau 12 - Nombre de diplôme des formations liées au secteur automobile**

Programmes de formation professionnelle	Nombre de diplômés 2003-2004
Mécanique automobile	87
Carrosserie	25
Mécanique de véhicules lourds routiers	48
Vente de pièces mécaniques et accessoires	18
Services conseil à la clientèle en équipement motorisé	23

\* Données obtenues du Ministère de l'Éducation, du loisir et du sport.

## 5. Les prévisions de retraite

Une part de la demande de main-d'œuvre est attribuable aux travailleurs qui quittent de façon définitive le marché du travail. Afin de mesurer l'ampleur du phénomène, nous avons inclus une section concernant les prévisions de retraite dans les entreprises du secteur automobile. Nous leur avons demandé d'estimer le nombre de travailleurs susceptibles de prendre leur retraite dans un horizon de court et de moyen terme, c'est-à-dire le nombre de départs à la retraite prévus d'ici trois ans et d'ici sept ans (au moment de l'étude).

### 5.1 Les départs à la retraite selon le secteur d'activité

Tout d'abord, 72,9 % des répondants prévoyaient des départs à la retraite d'ici sept ans, ce qui correspond à 231 emplois. Sur un horizon de trois ans, 38,0 % des répondants envisagent des départs à la retraite, touchant 69 emplois. Le tableau 12 présente les résultats pour tous les secteurs.

Tableau 13						
Départs à la retraite dans les entreprises						
	Départs à la retraite d'ici 7 ans			Départs à la retraite d'ici 3 ans		
	Nbre de départs	Nbre de répondants	Taux de retraite (%)	Nbre de départs	Nbre de répondants	Taux de retraite (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>						
Grossistes distributeurs	39	25	8,7	12	23	2,7
Vente au détail de véhicules automobiles	85	40	4,8	14	29	0,8
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	34	40	5,5	15	18	2,4
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	4	12	3,4	2	3	1,7
Réparation et entretien mécaniques et électriques	44	82	4,6	20	31	2,0
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	23	24	5,8	6	16	1,5
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	2	11	1,9	0	2	0,0
<b>Par taille des établissements</b>						
Moins de 10 employés	62	124	5,4	25	45	2,2
10 à 19 employés	56	61	6,8	24	41	2,9
20 à 49 employés	44	34	4,1	8	25	0,7
50 employés et plus	69	15	5,1	12	11	0,9
<b>Total des établissements</b>	<b>231</b>	<b>234</b>	<b>5,3</b>	<b>69</b>	<b>122</b>	<b>1,6</b>

Mentionnons que le taux de retraite se définit comme étant le nombre de départs prévus divisé par le nombre total d'emplois du secteur. Le taux le plus élevé d'ici sept ans est relevé dans le secteur des grossistes distributeurs (8,7 %). À l'inverse, le taux le plus faible est observé dans les ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise (1,9 %). D'ici trois ans, les deux secteurs mentionnés conservent le même ordre, avec des taux respectifs de 2,7 % et de 0,0 %.

En nombre de départs à la retraite d'ici sept ans, c'est le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles qui l'emporte, avec 85 départs prévus. C'est dans les entreprises de 50 employés et plus (69 départs) et dans celles de moins de 10 employés (62) qu'on en prévoit davantage.

D'ici trois ans, on voit que c'est plutôt le secteur de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques qui sera touché, avec 20 départs à la retraite prévus, contre 15 dans le secteur des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus, lequel est suivi de près par la vente de véhicules automobiles (14). Les entreprises de moins de 20 employés prévoient 49 départs à la retraite d'ici trois ans, ce qui représente plus de 70 % du nombre total de départs prévus.

## 5.2 Les départs à la retraite selon les professions

La lecture du tableau 13 nous indique que les professions suivantes sont les plus touchées par les départs à la retraite d'ici sept ans : mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camion et d'autobus; autre personnel élémentaire de la vente; débosseleurs et réparateurs de carrosserie. Il est intéressant de constater que ces trois professions, qui sont en tête de liste au chapitre des prises de retraite, le sont également dans le volet des métiers les plus en demande.

**Tableau 14**  
**Prévision de retraite par profession**

CNP	Titre	Retraite d'ici 7 ans		Retraite d'ici 3 ans	
		(n)	(%)	(n)	(%)
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	101	44,5	27	39,1
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	22	9,7	6	8,7
7322	Débosselleurs et réparateurs de carrosserie	18	7,9	4	5,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	12	5,3	1	1,4
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison	11	4,8	9	13,0

On estime à 101 le nombre de mécaniciens qui prendront leur retraite d'ici sept ans. De ce nombre, 27 partiront d'ici trois ans. Vient loin derrière le métier d'autre personnel élémentaire de la vente, avec 22 départs d'ici sept ans, dont 6 d'ici trois ans. Les débosselleurs suivent, avec 18 départs d'ici sept ans, dont 4 d'ici trois ans.

Nous voulions également connaître les secteurs d'activité qui seraient davantage touchés par les départs à la retraite, selon les trois principales professions. Tout d'abord, chose étonnante, 54,5 % des départs à la retraite d'ici sept ans chez les mécaniciens seront dans le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles, contre 29,7 % dans le secteur de la réparation et l'entretien mécaniques et électriques. D'ici trois ans, les secteurs demeureront les mêmes, mais dans l'ordre inverse, avec des proportions respectives de 59,3 % et 29,6 %.

Les départs à la retraite d'ici sept ans de l'autre personnel élémentaire de la vente se feront principalement dans les secteurs des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (45,5 %) et des grossistes distributeurs (40,9 %). Sur un horizon de trois ans, l'ordre des secteurs est inversé et les proportions sont respectivement de 66,7 % et de 33,3 %.

Enfin, en ce qui regarde les débosselleurs et réparateurs de carrosserie, 100,0 % des départs à la retraite d'ici sept ans et d'ici trois ans se feront dans le secteur de la réparation et de l'entretien de la carrosserie et de la peinture.

Par ailleurs, si nous analysons les résultats selon la scolarité des futurs retraités pour chaque corps de métier, nous observons que 74,5 % des départs à la retraite d'ici sept ans pour la profession de mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321) seront à des postes demandant des études secondaires, contre 25,5 % à des postes exigeant des études collégiales. Sur un horizon plus rapproché, soit d'ici trois ans, il y aurait plutôt 84,6 % des postes qui seraient de niveau secondaire et 15,4 % de niveau collégial.

En ce qui concerne la profession d'autre personnel élémentaire de la vente (CNP 6623), ce serait plutôt 94,1 % des départs à la retraite d'ici sept ans qui seraient des postes demandant des études secondaires et 5,9 % des études universitaires. D'ici trois ans, tous les départs toucheraient des postes de niveau secondaire (100,0 %).

Terminons avec la profession de débosselleur et réparateur de carrosserie (CNP 7322) pour laquelle 71,4 % des départs à la retraite d'ici sept ans se feraient à des postes de niveau secondaire, contre 28,6 % demandant des études collégiales. Nous n'avons aucune donnée détaillée sur un horizon de trois ans pour ce métier.

### 5.3 Les départs à la retraite selon la formation scolaire requise

Le tableau suivant renseigne sur la scolarité actuelle du futur retraité, déjà en place au sein de l'entreprise. Le tableau concerne les départs à la retraite d'ici sept ans.

<b>Tableau 15</b>			
<b>Départs à la retraite d'ici 7 ans selon la scolarité</b>			
	<b>Secondaire</b>	<b>Collégial</b>	<b>Universitaire</b>
	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Grossistes distributeurs	83,9	0,0	16,1
Vente au détail de véhicules automobiles	71,8	28,2	0,0
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	82,4	17,6	0,0
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	50,0	50,0	0,0
Réparation et entretien mécaniques et électriques	73,7	21,1	5,3
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	72,7	18,2	9,1
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	50,0	50,0	0,0
<b>Par taille des établissements</b>			
Moins de 10 employés	85,7	14,3	0,0
10 à 19 employés	64,5	19,4	16,1
20 à 49 employés	82,1	10,3	7,7
50 employés et plus	68,3	31,7	0,0
<b>Total des établissements</b>	<b>75,0</b>	<b>20,3</b>	<b>4,7</b>

Chez les entreprises répondantes, 75,0 % des postes qui seront disponibles d'ici sept ans demanderont une formation de niveau secondaire, alors que 20,3 % demanderont une formation collégiale et 4,7 %, une formation universitaire.

La proportion de départs à la retraite à des emplois de niveau secondaire est plus élevée que la moyenne dans les entreprises du secteur des grossistes distributeurs et chez les marchands de pièces, d'accessoires et de pneus. Elle y est respectivement de 83,9 % et de 82,4 %. Selon la taille de l'entreprise, celles de moins de 10 employés ainsi que celles de 20 à 49 employés sont les plus touchées à cet égard avec des taux respectifs de 85,7 % et de 82,1 %.

Pour ce qui est des départs à la retraite liés à des postes de niveau collégial, ce sont les secteurs des stations-service et des ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise qui seront les plus affectés, avec chacun 50,0 % de leurs départs à la retraite qui concernent de tels postes. Les entreprises de 50 employés et plus seront les plus touchées.

Enfin, les entreprises de trois secteurs seulement seront susceptibles d'être touchées par des départs à la retraite de personnes titulaires d'un diplôme universitaire. Il s'agit des grossistes distributeurs (16,1 %), de la réparation et de l'entretien de la carrosserie et de la peinture (9,1 %), ainsi que de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques (5,3 %).

Le tableau suivant nous indique également la scolarité des postes qui seront touchés par des départs à la retraite, mais cette fois-ci d'ici trois ans.

<b>Tableau 16</b>			
<b>Départs à la retraite d'ici 3 ans selon la scolarité</b>			
	<b>Secondaire</b>	<b>Collégial</b>	<b>Universitaire</b>
	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Grossistes distributeurs	100,0	0,0	0,0
Vente au détail de véhicules automobiles	83,3	16,7	0,0
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	83,3	16,7	0,0
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	0,0	0,0	0,0
Réparation et entretien mécaniques et électriques	77,8	22,2	0,0
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	100,0	0,0	0,0
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	0,0	0,0	0,0
<b>Par taille des établissements</b>			
Moins de 10 employés	86,7	13,3	0,0
10 à 19 employés	84,6	15,4	0,0
20 à 49 employés	85,7	14,3	0,0
50 employés et plus	81,8	18,2	0,0
<b>Total des établissements</b>	<b>84,8</b>	<b>15,2</b>	<b>0,0</b>

Dans l'ensemble des entreprises répondantes, 84,8 % des départs à la retraite d'ici trois ans toucheront des emplois de niveau secondaire et 15,2 % des emplois de niveau collégial. Aucun poste ne sera de niveau universitaire.

Tous les départs d'ici trois ans dans les secteurs des grossistes distributeurs ainsi que de la réparation et de l'entretien de la carrosserie et de la peinture seront pour des postes de niveau secondaire. Selon la taille de l'entreprise, celles de 50 employés et plus vivront ces départs dans une proportion légèrement plus faible que la moyenne.

Seulement trois secteurs verront des travailleurs ayant une scolarité collégiale quitter leur emploi dans les trois prochaines années : réparation et entretien mécaniques et électriques (22,2 % des postes), vente au détail de véhicules automobiles (16,7 %) et marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (16,7 %). Un peu plus de différences sont présentes selon la taille de l'entreprise. En effet, 18,2 % des postes des entreprises de 50 employés et plus seront de niveau collégial, contre 15,4 % chez les entreprises de 10 à 19 employés, 14,3 % chez les 20 à 49 employés et 13,3 % chez les moins de 10 employés.

## 6. La gestion des ressources humaines

Le volet suivant traite des problèmes de gestion de ressources humaines rapportés par les répondants, des sources de recrutement utilisées par ces derniers lorsque vient le temps d'embaucher du personnel ainsi que de la présence d'une politique de retraite dans l'entreprise.

### 6.1 Les difficultés de gestion en ressources humaines

Signalons tout d'abord que 21,5 % des répondants affirmaient éprouver des difficultés relativement à la gestion de leur personnel. Le tableau suivant énumère les principales difficultés mentionnées.

Problèmes de gestion	Oui	
	(%)	(n*)
Difficulté de recruter du personnel compétent	45,0	109
Roulement du personnel	13,2	32
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	7,4	18
Flexibilité de la main-d'œuvre (polyvalence)	7,0	17
Motivation du personnel	7,0	17
Vieillesse du personnel	5,3	13
Absentéisme	4,1	10

\* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce problème de gestion.

Parmi les répondants, 45,0 % avaient de la difficulté à recruter du personnel compétent. Les principaux secteurs d'activité qui doivent faire face à cette difficulté sont : ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise (63,6 %), réparation et entretien de la carrosserie et de la peinture (61,5 %) ainsi que réparation et entretien mécaniques et électriques (52,9 %). Les entreprises de moins de 10 employés sont les plus touchées par cette difficulté (51,2 %), suivies de celles de 10 à 19 employés (42,6 %).

Les principales causes relevées quant à la difficulté de recruter du personnel compétent sont les suivantes : manque de candidats adéquats pour l'entreprise sur le marché (39,4 %), manque de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée (26,6 %) ainsi que manque d'expérience des candidats (12,8 %).

Le manque de candidats adéquats pour l'entreprise affecte surtout les grossistes distributeurs (62,5 % des répondants) ainsi que le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles (50,0 %). Les entreprises de 20 à 49 employés (50,0 %) et celles de moins de 10 employés (41,5 %) sont les plus touchées.

En ce qui concerne la deuxième cause, le manque de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée, ce sont plutôt le secteur des stations-service (40,0 %) et celui des marchands de pièces, d'accessoires et de pneus (38,9 %), ainsi que les entreprises de 20 à 49 employés (50,0 %) et celles de 10 à 19 (26,9 %), qui en font état.

Viennent loin derrière les difficultés relatives au roulement de personnel, à l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies, à la flexibilité de la main-d'œuvre, à la motivation du personnel ainsi qu'au vieillissement de la main-d'œuvre. En ce qui regarde ce dernier élément, seulement 5,3 % des répondants le considéraient comme une difficulté relative à la gestion des ressources humaines, mais 11,6 % des répondants s'en préoccupaient. Les principaux métiers touchés par le vieillissement de la main-d'œuvre, mentionnés par les répondants, sont les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (31,6 %) et les débosseleurs et réparateurs de carrosserie (21,1 %).

## 6.2 Les sources de recrutement de personnel

Le tableau 18 dresse la liste des principales sources de recrutement de personnel des entreprises répondantes.

Ainsi, toute personne désireuse de décrocher un travail doit le faire savoir au plus de gens possible. En effet, le recrutement de candidats qui sont recommandés par des employés de l'entreprise est la source la plus populaire, puisque 77,4 % des répondants l'utilisent. Viennent ensuite la banque de curriculum vitae interne (67,5 %), les contacts personnels des dirigeants des établissements (67,5 %), ainsi que les journaux (62,6 %).

Sources de recrutement	Oui	
	(%)	(n*)
Candidats recommandés par des employés	77,4	188
Banque de curriculum vitae interne	67,5	164
Contacts personnels des dirigeants des établissements	67,5	164
Journaux	62,6	152
Agences de placement publiques	38,3	93
Écoles, collèges et universités	37,9	92
Site Internet d'agences de placement publiques	24,3	59
Personnel des établissements concurrents	12,3	30
Agences de placement privées	11,9	29

\* Nombre d'entreprises qui ont mentionné cette source de recrutement.

### 6.3 La présence d'une politique de retraite

Finalement, nous voulions savoir si les répondants avaient une politique de retraite dans leur établissement. Le tableau suivant nous révèle les résultats.

Tableau 19			
Présence d'une politique de retraite dans les entreprises			
	Présence d'une politique de retraite	Présence d'une politique de retraite pour les cadres	Présence d'une politique de retraite pour les non-cadres
	(%)	(%)	(%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Grossistes distributeurs	30,8	23,1	28,0
Vente au détail de véhicules automobiles	6,0	4,8	4,9
Marchands de pièces, d'accessoires et de pneus	13,3	15,0	10,0
Stations-service avec service d'entretien ou de réparation	0,0	0,0	0,0
Réparation et entretien mécaniques et électriques	3,0	4,7	4,7
Réparation et entretien de la carrosserie, de la peinture	2,9	3,8	3,8
Ateliers de remplacement de glaces et de pare-brise	6,3	9,1	9,1
<b>Par taille des établissements</b>			
Moins de 10 employés	3,4	4,7	5,5
10 à 19 employés	11,3	11,3	9,7
20 à 49 employés	17,1	14,3	11,8
50 employés et plus	15,8	10,5	11,1
<b>Total des établissements</b>	<b>7,2</b>	<b>8,2</b>	<b>7,9</b>

Au total, seulement 7,2 % des répondants avaient une politique de retraite au sein de leur entreprise. Parmi eux, 8,2 % en avaient une pour leur personnel cadre et 7,9 % pour les non-cadres. C'est de toute évidence dans le secteur des grossistes distributeurs qu'une politique de retraite est le plus souvent en vigueur, dans une proportion de 30,8 %. Les politiques de retraite semblent plus présentes dans les entreprises de 20 employés et plus.

## 7. La formation de la main-d'œuvre

Afin que leur main-d'œuvre soit au fait des nouvelles technologies utilisées dans le secteur, les employeurs doivent offrir à leur personnel la possibilité de participer à des activités de formation. Cette section définit la nature et l'ampleur des besoins de formation des répondants. Il y sera question des moyens employés pour donner de la formation, des sources de formation utilisées ainsi que des difficultés éprouvées lors des activités de formation.

Au moment de l'étude, 94,7 % des répondants affirmaient offrir de la formation à leurs employés. Dans tous les secteurs d'activité les travailleurs pouvaient recevoir de la formation. D'ailleurs, c'est seulement dans le secteur des stations-service que la proportion de répondants proposant de la formation à leurs employés se trouvait sous la barre des 90 %. Par ailleurs, toutes les entreprises de 20 employés et plus offrent des activités de formation.

De plus, 84,3 % des répondants prévoient donner de la formation à leurs employés dans la prochaine année. Dans tous les secteurs, les répondants envisageaient que certains de leurs employés participent à des activités de formation au cours de la prochaine année. Le secteur ayant la plus faible proportion est toujours celui des stations-service (66,7 %). Finalement, toutes les entreprises de 50 employés et plus formeront une partie de leurs employés au cours de la prochaine année.

### 7.1 Les moyens de formation utilisés

Le tableau 19 recense les moyens qui sont utilisés par les répondants pour former leurs employés.

Moyens utilisés	Oui	
	(%)	(n*)
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	78,3	180
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	78,3	180
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	67,4	155
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	54,8	126
En accordant des congés payés	50,7	116
En offrant des congés non payés	8,7	20

\* Nombre d'établissements qui ont mentionné ce moyen de formation.

Les principaux moyens utilisés par les établissements pour dispenser de la formation sont le *coaching* par des employés expérimentés. Ce moyen peut être très répandu lorsqu'un nouvel employé se joint à l'équipe déjà en place. Ensuite, plusieurs employeurs remboursent, en totalité ou en partie, les dépenses de formation, d'autres organisent des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail.

## 7.2 Les sources de formation utilisées

Plusieurs sources sont utilisées quand vient le temps de donner de la formation aux employés. Le tableau 20 dresse le portrait des sources recensées.

Sources de formation	Oui	
	(%)	(n*)
Le personnel de l'entreprise	75,5	173
Consultants ou formateurs du secteur	74,2	170
Vendeurs ou fournisseurs d'équipement	70,3	161
Écoles et centres de formation du secondaire	30,1	69
Écoles et centres de formation collégiale	17,1	39
Université	5,7	13

\* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette source de formation.

Selon les résultats, 75,5 % des répondants avaient recours au personnel de l'entreprise pour former leurs employés. Cette source vient confirmer le principal moyen de formation utilisé, soit le *coaching* par des employés expérimentés. Les consultants ou formateurs du secteur, ainsi que les vendeurs ou fournisseurs d'équipement, sont également fort sollicités. Certaines entreprises ont recours à des établissements de formation, mais leur nombre diminue avec le niveau de scolarité qui y est rattaché.

## 7.3 Les difficultés relatives aux activités de formation

Mentionnons, tout d'abord, que seulement 4,8 % ou 11 répondants ont dit éprouver des difficultés lors de la réalisation d'activités de formation. Les principaux secteurs d'activité où l'on rapporte ce genre de difficulté sont : les grossistes distributeurs (12,5 %) et les stations-service (10,0 %). Les entreprises de 20 employés et plus sont plus nombreuses à éprouver des difficultés, puisque 5,7 % des répondants de 20 à 49 employés éprouvent des difficultés de formation, alors que c'est le cas pour 5,3 % de ceux qui comptent 50 employés et plus. Le tableau 21 énumère les difficultés mentionnées.

Les trois principales difficultés rapportées sont : le manque de temps pour organiser les activités de formation, les coûts des activités de formation trop élevés et le manque d'intérêt de la part des employés.

Tableau 22 Les difficultés relatives aux activités de formation		
Difficultés	Oui	
	(%)	(n*)
Manque de temps pour organiser les activités de formation	45,5	5
Coûts des activités de formation trop élevés	45,5	5
Manque d'intérêt chez les employés	45,5	5
Remplacement du personnel à former pour éviter de ralentir la production ou le service	36,4	4
Cours non disponibles ou mal adaptés	36,4	4
Méconnaissance des services et des programmes proposés par les maisons d'enseignement	27,3	3
Manque de personnel pour donner les activités de formation	18,2	2
Difficulté à évaluer les besoins de formation	18,2	2
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	9,1	1

\* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette difficulté.

Il est intéressant de souligner que 36,4 % des répondants (ou 4 des 11 répondants) mentionnent par ailleurs que les cours de formation seraient non disponibles ou mal adaptés à leurs besoins et que 27,3 % répondants (ou 3 des 11 répondants) mentionnent être mal renseignés sur les cours offerts par les institutions d'enseignement.

## Conclusion

Les résultats contenus dans ce document mettent en lumière certains éléments déterminants du secteur des services automobiles. En effet, les données publiées dans le présent rapport permettent aux lecteurs et aux intervenants du milieu d'avoir pour une première fois une vision d'ensemble de ce secteur pour la région de Portneuf et pour la ville de Québec.

Rappelons d'abord que 321 entreprises ont répondu au questionnaire téléphonique, ce qui donne un taux de réponse de 63,6 %. Le taux de collaboration frôle même les 88 %. Il est très important de mentionner que les données présentées dans ce rapport n'ont pas été pondérées, puisqu'il s'agit d'un recensement. À l'exception du secteur des stations-service, nous avons d'excellents taux de réponse par secteur d'activité.

Une fois les données colligées, on constate que les entreprises répondantes employaient au moment de la collecte des données 4 211 travailleurs, surtout regroupés dans les secteurs de la vente au détail de véhicules automobiles (1 731 emplois) et de la réparation et de l'entretien mécaniques et électriques (908 emplois). Précisons que les emplois recensés étaient principalement à temps plein (93,3 %).

Poursuivre ses études afin d'accéder au marché du travail dans l'un des secteurs du domaine automobile s'avère un choix judicieux. Nous avons ainsi observé que 45,7 % des emplois étudiés exigent une formation spécialisée, soit un diplôme d'études professionnelles, collégiales techniques ou universitaires. Une formation non spécialisée, sanctionnée par un diplôme d'études secondaires générales ou un diplôme d'études collégiales préuniversitaires, est demandée pour 36,2 % des postes. Finalement, seulement 18,0 % des emplois ne demandent aucune formation particulière.

De plus, la variation de l'emploi dans l'industrie serait plutôt faible puisque 82,1 % des entreprises n'indiquent aucune variation de l'emploi. En revanche, près de 18 % des répondants disaient avoir subi une variation du niveau de leur nombre d'emplois, touchant 277 emplois au cours de la dernière année (juin 2003 à juin 2004). Le secteur de la vente au détail de véhicules automobiles est sans aucun doute celui où l'on observe la plus grande variation pendant la période étudiée.

Dans le même ordre d'idées, 16,9 % des répondants ont mentionné avoir vécu une croissance de leurs effectifs au cours de la dernière année (226 emplois concernés), 3,7 % une décroissance (4 emplois), alors que 79,3 % ont connu la stabilité à cet égard. Dans une projection à court terme, soit de juin 2004 à juin 2005, 19,1 % des répondants prévoyaient une croissance de leurs effectifs, représentant 74 emplois supplémentaires. Seulement 0,8 % des répondants pensaient à une décroissance (perte prévue de 3 emplois) et 80,1 % envisageaient plutôt de la stabilité.

Il est encourageant de constater que seulement 2,6 % des répondants prévoyaient faire des mises à pied permanentes au sein de leur entreprise entre juin 2004 et juin 2005, pour un total de huit emplois. Près du quart des établissements anticipaient des mises à pied temporaires, représentant 182 emplois. Le secteur de la vente au détail était le plus touché par ce type de changement.

En ce qui concerne les besoins de main-d'œuvre, 14,4 % des répondants avaient des postes vacants au sein de leur entreprise au moment de l'enquête, ce qui correspondait à 53 emplois. Une proportion de 23,4 % des répondants avaient l'intention d'embaucher du personnel supplémentaire au cours de l'année suivant la collecte des données, pour 112 postes. Alors que 165 postes étaient en demande, 61,9 % des répondants se sont montrés intéressés à accueillir des stagiaires (175 stagiaires prévus) au sein même de leur établissement.

De plus en plus d'employeurs devront également composer avec des départs à la retraite. Selon l'étude, 72,9 % des répondants prévoyaient des départs à la retraite d'ici sept ans, ce qui représente 231 emplois. Les postes les plus touchés se trouvent à l'intérieur des professions suivantes : mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus; autre personnel élémentaire de la vente; ainsi que débosseurs et réparateurs de carrosserie. Les départs à la retraite prévus, toutes professions confondues, toucheront surtout des postes de niveau secondaire (75,0 %). Malgré le nombre grandissant de départs à la retraite, seulement 7,2 % des entreprises ont une politique de retraite au sein de leur entreprise.

De plus, nous savons maintenant qu'un peu plus d'une entreprise répondante sur cinq vit des difficultés relatives à la gestion du personnel, la principale étant de recruter du personnel compétent. Deux principales raisons sont à l'origine de ce problème : le manque de candidats adéquats pour les besoins de l'entreprise ainsi que le manque de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée.

En résumé, nous constatons que l'industrie automobile de la ville de Québec et de la MRC de Portneuf a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée. De plus, les possibilités d'emplois y seront intéressantes, considérant les perspectives de croissance anticipée par les entreprises et le nombre de départs à la retraite prévus à moyen terme. Un fait demeure toutefois. L'entrée dans une entreprise de ce secteur est plus facile pour les gens qualifiés, expérimentés et qui possèdent un diplôme dans une discipline du domaine.

## ANNEXE

### Portrait de la demande de main-d'œuvre

#### Marchands de véhicules automobiles et garagistes



## Table des matières

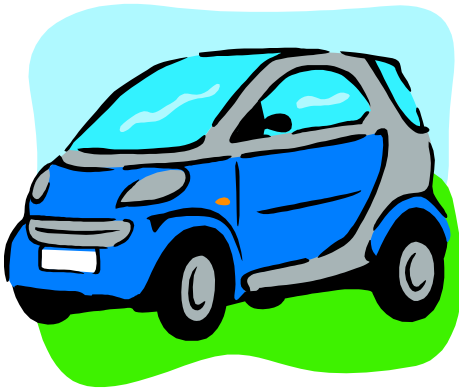
Introduction .....	35
Présentation des secteurs .....	36
Présentation des professions .....	37
Information diverse .....	38
Aperçu de la méthodologie .....	41
Questionnaire téléphonique .....	41
Présentation des résultats .....	42
Présentation des entreprises répondantes .....	42
Les caractéristiques de la main-d'œuvre .....	42
Les intentions d'embauche .....	42
La variation de l'emploi.....	44
L'embauche de stagiaires .....	45
Les départs à la retraite.....	46
Les difficultés de recrutement .....	46
CONCLUSION .....	47

## INTRODUCTION

Ce document présente les résultats d'une étude effectuée en mars 2005 auprès des responsables en ressources humaines des garages de mécanique, ainsi que des marchands de véhicules automobiles de la région de Charlevoix. L'objectif de cette étude était de connaître la demande de main-d'œuvre dans ces secteurs pour la région.

L'étude avait pour but de dresser un portrait sommaire du marché du travail pour ces secteurs d'activité et de connaître, entre autres, les intentions d'embauche ainsi que les départs à la retraite prévus d'ici deux ans. Cette information sera utile pour orienter les achats de formation et informer les intervenants concernant la demande dans ces secteurs. Elle doit également leur fournir des éléments de connaissance relatifs aux difficultés de recrutement qu'éprouvent les entreprises de la région.

Le rapport est structuré en cinq sections. Nous regroupons dans la première section la présentation des secteurs et ses principales caractéristiques. La deuxième section décrit brièvement les principales professions du secteur, la troisième nous informe à plusieurs égards, par différentes études ou documents produits sur le sujet. La quatrième partie présente la méthodologie utilisée lors de notre étude et nous présentons, pour terminer, les principaux résultats.



## PRÉSENTATION DES SECTEURS

Le premier secteur à l'étude est regroupé sous le code 4411 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002 et se nomme : *Marchands d'automobiles*. Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des automobiles, des véhicules utilitaires sport ainsi que des camions légers, camionnettes et mini-fourgonnettes, neufs ou d'occasion. On exclut de ce secteur les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des véhicules de plaisance, bateaux, motocyclettes et motoneiges<sup>1</sup>.

Le deuxième secteur à l'étude est compris dans les codes 81111 et 81112, soit respectivement : *Réparation et entretien mécaniques et électriques de véhicules automobiles* ainsi que *Réparation de la carrosserie, de la peinture, de l'intérieur et des glaces et pare-brise de véhicules automobiles*. Le premier groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de réparation et d'entretien mécaniques ou électriques de véhicules automobiles, tels que la réparation et l'entretien du moteur, le remplacement du système d'échappement, la réparation de la transmission et la réparation du système électrique. Le deuxième groupe concerne les établissements dont l'activité principale consiste à réparer, modifier et peindre la carrosserie de véhicules automobiles, à réparer et modifier l'intérieur de véhicules automobiles, ainsi qu'à installer et réparer les glaces et pare-brise<sup>1</sup>.

Selon les experts, 2001 a probablement été la pire année qu'ait vécue l'industrie automobile canadienne depuis 1996. Le ralentissement économique, qui a occasionné une baisse notable dans la production des véhicules, est l'une des raisons de ce manque à gagner. Un autre facteur récent est celui de la vente d'automobiles «en ligne». Même si cette tendance est récente, elle pourrait bouleverser ce secteur. De plus, les marchands d'automobiles déjà en place dans la région de la Capitale-Nationale voient leur part de marché diminuer avec l'arrivée de nouvelles marques, comme Kia Daewoo et Mitsubishi<sup>2</sup>.

Selon le document des *Perspectives sectorielles 2004-2008*<sup>3</sup>, le secteur du commerce – qui inclut, le commerce de gros et de détail, tous sous-secteurs confondus – prévoit une croissance de plus de 3 500 emplois entre 2004 et 2008 dans la Capitale-Nationale. Notons que, selon le dernier scénario qui figure dans ce même document, on prévoit que la croissance moyenne globale de l'emploi sera de 1,0 % par année dans la Capitale-Nationale entre 2004 et 2008. Pour le secteur du commerce, on anticipe une croissance supérieure à la moyenne. Dans ce cas-ci, la croissance est bien sûr tributaire du revenu disponible des ménages, mais également de l'évolution démographique. En ce qui concerne le secteur des autres services (où les garages de réparation automobile sont regroupés), on prévoit une création de 300 à 500 emplois pour la période, ce qui représente une variation inférieure à la moyenne régionale.

---

<sup>1</sup> *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2002*,  
[http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2002/naics02-menu\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2002/naics02-menu_f.htm) .

<sup>2</sup> *Fiches professionnelles 2002-2003*, Emploi-Québec, Capitale-Nationale.

<sup>3</sup> *Perspectives sectorielles 2004-2008*, Emploi-Québec, Capitale-Nationale.

## PRÉSENTATION DES PROFESSIONS<sup>4</sup>

Les professions concernées par les secteurs étudiés sont principalement : vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (CNP 6421), mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (CNP 7321) ainsi que débosseleurs et réparateurs de carrosserie (CNP 7322). Bien entendu, plusieurs autres professions appartiennent aux secteurs traités dans ce document, mais nous parlerons davantage de celles décrites ci-après.

Tout d'abord, les vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail accueillent les clients potentiels et discutent des caractéristiques du produit. Ils renseignent la clientèle, préparent la marchandise à vendre ou à louer, exploitent des systèmes informatisés de tenue d'inventaire et de commande des stocks, etc.

Les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus réparent les pièces ou éléments défectueux, discutent avec le client des opérations effectuées, de l'état général du véhicule et des réparations à effectuer, etc.

Les débosseleurs et réparateurs de carrosserie peuvent également emprunter le titre de peintre de véhicules ou de technicien de carrosseries automobiles. Ils réparent ou remplacent, par exemple, les pare-brise, vitres et toits ouvrants, les carcasses de sièges, moquettes et isolation de plancher; ils redressent le châssis du véhicule; ils liment et poncent les surfaces à réparer.



<sup>4</sup> Classification nationale des professions (CNP) 2001, <http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>

## INFORMATION DIVERSE

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles publiait, en octobre 2004, le rapport d'une enquête fort intéressante menée auprès des finissants des programmes de formation professionnelle liés au secteur automobile : *En contact avec les diplômés de l'autorelève*<sup>5</sup>. L'objectif du projet était de maintenir le contact avec les nouveaux diplômés après leur intégration sur le marché du travail, dans un contexte de planification et de développement de la relève. Ce projet s'appuie sur l'idée qu'il est primordial de mieux connaître les attentes et les perceptions de la relève afin d'éclairer les intervenants du milieu pour conserver cette main-d'œuvre diplômée dans l'industrie automobile. Voyons maintenant les principaux résultats de cette étude.

Les motivations qui ont guidé les répondants dans leur choix de carrière sont : l'attrait du véhicule automobile, l'intérêt pour le travail manuel et la technologie. Plusieurs personnes ont également répondu que c'était « par défi » et pour pouvoir effectuer, elles-mêmes, des réparations sur leur propre voiture. Le rapport suggère que l'on pourrait peut-être attribuer une grande partie de cette tendance au phénomène du *tuning* (modification des véhicules), qui est très en vogue et qui a la cote auprès des jeunes passionnés de l'automobile. On rapporte en outre que 54,0 % des répondants n'ont subi aucune influence significative lors de leur choix de carrière. Par contre, pour ceux qui ont répondu avoir été influencés, les principales sources d'influence sont : personnes de l'entourage immédiat (26,0 %) et personnes du métier (14,0 %).

Dans un autre volet de l'étude, des améliorations à apporter à la formation sont suggérées. On peut ainsi découvrir ce que les jeunes préfèrent et ce qui les motive à suivre la formation. À la lecture de ces résultats, nous pouvons dégager quelques constats, notamment que le fait de mettre la théorie en pratique sur de vrais véhicules automobiles a la cote auprès des répondants. On suggère également d'avoir plus de cours spécialisés, par exemple sur l'électronique ou l'injection, de donner plus d'information sur le marché du travail, en plus d'augmenter la durée des stages. D'ailleurs, 40,0 % des répondants affirmaient avoir trouvé leur emploi à la suite d'un stage en entreprise. Les employeurs auraient donc avantage à accueillir des stagiaires comme moyen de recrutement de personnel.

De plus, en mécanique automobile, on constate une migration du nombre de diplômés des ateliers de réparation générale vers les ateliers spécialisés et les chaînes de magasins au détail. On voit par ces résultats et par ceux évoqués précédemment, l'intérêt des répondants pour la spécialisation. En carrosserie, la situation semble plus stable, bien qu'on note une légère tendance à une migration à l'extérieur de l'industrie (atelier de concessionnaires automobiles, atelier de réparation générale, entreprise de transport, etc.).

Ces quelques constats pourront être pris en considération pour l'élaboration du cours de mécanique automobile dans Charlevoix. Somme toute, cette information gagnerait à être étudiée et réutilisée.

De plus, une autre étude effectuée par ce même comité sectoriel, *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles*<sup>6</sup>, suggérait de faire la promotion des programmes de formation professionnelle. En effet, certains indices permettent de conclure que les contenus des programmes de formation sont mal connus des jeunes et des employeurs potentiels. C'est peut-être l'une des raisons qui expliqueraient que ces derniers continuent

---

<sup>5</sup> *En contact avec les diplômés de l'autorelève*, Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles, octobre 2004.

<sup>6</sup> *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles*, Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles, février 1999.

d'embaucher des travailleurs qui seront formés par le personnel en place (formation sur le tas) ou qu'ils demandent souvent à des apprentis d'effectuer des tâches non spécialisées pendant plusieurs mois, ce qui ne favorise pas la rétention de la jeune main-d'œuvre.

L'enquête *Relance du MEQ* menée par le ministère de l'Éducation du Québec rapporte que cinq formations professionnelles de niveau secondaire en lien avec le secteur automobile présentaient des données au 31 mars 2003. Cependant, les deux premiers programmes, soit deux cours de vente-conseil, n'étaient pas exclusivement liés au domaine de l'automobile. Voyons ces résultats plus en détail.

**Tableau 1 – Résultats de la Relance du MEQ au 31 mars 2003**

Cours	Nbre de finissants	Nbre de répondants	Personnes en emploi	Personnes à la recherche d'un emploi	Personnes aux études
5192 - Mécanique automobile	87	64	58	2	1
5196 - Vente-conseil	37	28	23	4	1
5217 - Carrosserie	35	20	17	2	0
5194 - Vente de pièces mécaniques et d'accessoires	17	11	9	1	1
5696 - Vente-conseil*	6	6	5	0	1

\* Formation donnée en anglais.

Les résultats montrent bien que la majorité des nouveaux diplômés trouvent un emploi après leurs études. Quelques personnes retournent néanmoins sur les bancs d'école. Il serait intéressant de connaître les principales raisons de ces retours. Comme nous l'évoquions précédemment, l'intérêt des jeunes pour la spécialisation a peut-être un lien avec la situation.

Du côté de la *Relance des mesures de formation d'Emploi-Québec*, quatre programmes en lien avec l'industrie automobile ont été recensés à l'occasion des relances 2001-2002 et 2003-2004. Voici les principaux résultats.

**Tableau 2 – Résultats de la Relance des mesures de formation\***

Cours	Nbre d'inscriptions	Nbre de répondants	Personnes en emploi (n)	Taux de chômage (%)
<b>Famille des équipements motorisés</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>20,0</b>
Commis aux pièces de véhicules lourds	20	15	12	16,7
Spécialiste en esthétique de l'automobile	17	16	8	25,0
<b>Autres formations</b>				
Préposé à la clientèle – commerce de détail	11	8	3	62,5
Conseiller technique en service automobile	13	12	7	33,3

\* Mesures de formation subventionnées par Emploi-Québec.

Nous constatons que la plupart des finissants étaient en emploi au moment de la relance téléphonique. Il est également important de mentionner que 75,0 % des répondants qui avaient

suivi une formation dans la famille des équipements motorisés occupaient, au moment de l'appel, un emploi en lien avec le domaine d'études. De plus, 93,8 % des personnes en emploi avaient un poste à temps plein. Pour les deux autres formations, le rapport de l'emploi avec la formation était également étroit et la proportion des emplois à temps plein était élevée.



## APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE

### Questionnaire téléphonique

Les résultats présentés dans les pages suivantes sont tirés du portrait de la demande de main-d'œuvre auprès des marchands d'automobiles et garagistes de la région de Charlevoix, réalisé en mars dernier.

Notre étude a été menée auprès de 32 marchands d'automobiles et de garages de réparation de véhicules automobiles de la région de Charlevoix. Notre base de données, provenant de la *Liste des industries et commerces (LIC)*, comptait 43 entreprises.

<b>Échantillon de départ</b>	<b>43</b>
<b>A. Numéros non valides</b>	
Mauvais numéro	2
	2
<b>B. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'admissibilité</b>	
Pas de réponse	2
	2
<b>C. Numéros admissibles dans l'échantillon, impossible de compléter l'entrevue</b>	
Absence prolongée au-delà de la collecte	3
Refus après avoir établi l'admissibilité	4
	7
<b>D. Entrevues complétées</b>	<b>32</b>
<b>Taux de réponse*</b> :	<b>74,4 %</b>
<b>Taux de collaboration**</b> :	<b>78,0 %</b>

\* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires complétés et l'échantillon de départ (32/43).

\*\* Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non admissibles (32/(43-2)).

Nous avons recueilli nos données au moyen d'un questionnaire téléphonique. La collecte des données a été faite du 15 au 23 mars 2005 pendant les heures de bureau, soit du lundi au vendredi de 9 h à 16 h 30.

Cette étude avait principalement pour but de dresser un portrait du marché du travail dans ce secteur d'activité et de connaître la demande de main-d'œuvre dans la région de Charlevoix. Nous traitons les éléments suivants : la présentation des entreprises répondantes, les caractéristiques de la main-d'œuvre (intentions d'embauche, variation de l'emploi, embauche de stagiaires et départs à la retraite). Nous décrivons, en terminant, les difficultés de recrutement des employeurs répondants.

## PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

### *Présentation des entreprises répondantes*

Signalons d'abord que nous avons regroupé les entreprises répondantes selon leur taille, c'est-à-dire selon le nombre d'employés. Nous avons trois classes : les entreprises de 5 employés et moins, les 6 à 15 employés et les 16 à 25 employés.

Parmi les entreprises répondantes, 59,4 % ont 5 employés et moins, 21,9 % ont entre 6 et 15 employés et, enfin, 18,8 % ont entre 16 et 25 employés.

Parmi nos 32 répondants, 12 (37,5 %) étaient des marchands d'automobiles ainsi que de pièces et accessoires automobiles, alors que 20 (62,5 %) étaient des garages de réparation de véhicules automobiles.

Il est intéressant de noter que les entreprises interrogées regroupaient 250 emplois pendant leur période la plus active de l'année. De ce nombre, 225 (90,0 %) étaient des postes à temps plein.

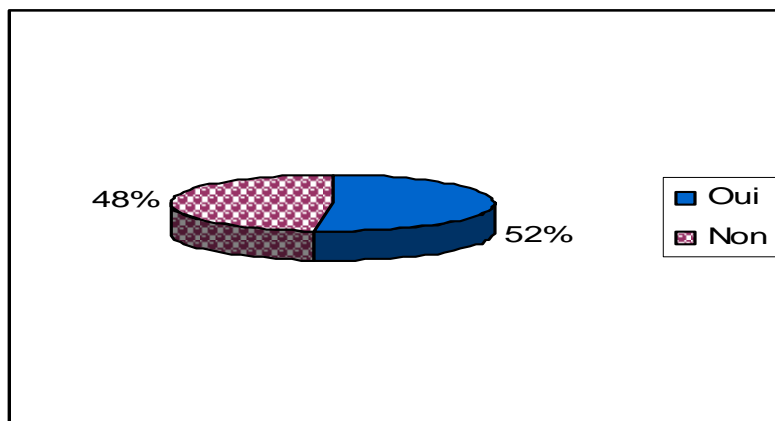
### *Les caractéristiques de la main-d'œuvre*

Dans le texte qui suit, nous précisons les besoins en main-d'œuvre des entreprises ayant participé à l'étude. Quatre indicateurs permettent de cerner cet aspect de la problématique locale de développement de la main-d'œuvre : les intentions d'embauche, la variation de l'emploi, l'embauche de stagiaires ainsi que les départs à la retraite.

### *Les intentions d'embauche*

Les intentions d'embauche sont une prévision d'embauche de personnel supplémentaire sur un horizon de deux ans. Prendre note que nous devons regarder ces résultats avec prudence : comme nous demandons aux employeurs de se projeter sur une période de deux ans, il est possible que certaines intentions d'embauche ne se réalisent pas.

**Graphique 1 – Intentions d'embauche de personnel supplémentaire**



Comme nous pouvons le constater, les résultats sont répartis presque également. En effet, 52,0 % des répondants prévoient embaucher du personnel supplémentaire d'ici deux ans, alors que 48,0 % des répondants ne prévoient pas en embaucher.

Pour les 52,0 % qui prévoient embaucher au cours des deux prochaines années, voyons le tableau suivant qui décrit les professions ciblées.

**Tableau 4 – Les professions en intentions d'embauche**

CNP	Profession	Nbre de postes prévus
7321	Mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, camions et autobus	11
7322	Débosselleur et réparateur de carrosserie	7
6421	Vendeur et commis-vendeur – commerce de détail	5
7383	Technicien de véhicules récréatifs	2
7413	Chauffeur de taxi	2
1231	Teneur de livres	1
1411	Commis de bureau général	1
1472	Magasinier et commis aux pièces	1
6661	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	1
7312	Mécanicien d'équipement lourd	1

Au total, nous dénombrons 32 intentions d'embauche, réparties en 10 professions différentes. Des 32 intentions d'embauche, 65,6 % seraient pour des postes à temps plein. De plus, ces postes demanderaient principalement un diplôme d'études secondaires professionnelles (DEP) (47,8 %) ou un diplôme général d'études secondaires (DES) (34,8 %). Les répondants ont indiqué qu'ils demandaient un DEP, principalement, dans les professions suivantes : mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, camions et autobus; débosselleur et réparateur de carrosserie.

Nous remarquons que les entreprises de la région ne recherchent pas nécessairement du personnel expérimenté pour travailler dans leur équipe. En effet, 54,2 % des répondants exigent moins d'un an d'expérience au moment d'embaucher du personnel. Par contre, 41,7 % exigent de un à trois ans d'expérience. De plus, peu de compétences sont demandées de la part des employeurs, la principale étant d'avoir une connaissance spécifique liée à l'emploi (50,0 %). Les principales professions où l'on demande cette compétence sont : mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, camions et autobus; débosselleur et réparateur de carrosserie; mécanicien d'équipement lourd. À noter que 41,7 % des répondants ne demandent aucune compétence particulière.

Maintenant, en ce qui concerne les qualités souhaitées de la part des employeurs de la région, notons l'autonomie et la débrouillardise (21,2 %), l'honnêteté (15,3 %) ainsi que la politesse et le respect (13,5 %). Le tableau suivant dresse une liste exhaustive des qualités désirées par les employeurs.

**Tableau 5 – Qualités demandées par les employeurs**

Qualité	Nbre de mentions*	%
Autonomie et débrouillardise	11	21,2
Honnêteté	8	15,3
Politesse et respect	7	13,5
Entregent	5	9,6
Travaillant	5	9,6
Présentation personnelle	4	7,8
Souci du travail bien fait	4	7,8
Leadership	2	3,8
Ponctualité	2	3,8
Patience	1	1,9
Autres qualités	3	5,8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>

\* Nous calculons ici le résultat selon le nombre de fois où cette réponse a été donnée, puisque plus d'un choix de réponse était possible.

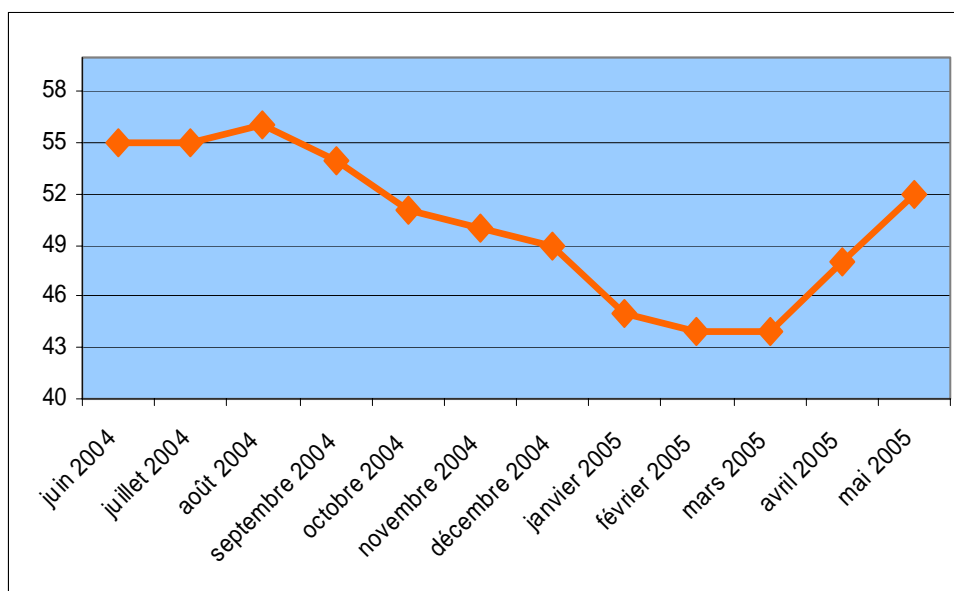
Parmi les répondants, 66,7 % anticipaient des difficultés de recrutement pour les professions mentionnées. Les principales professions où des difficultés sont à prévoir seraient : débosseleur et réparateur de carrosserie; mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, camions et autobus; vendeur et commis-vendeur – commerce de détail.

Précisons, en terminant, que les besoins de main-d'œuvre traduits par les intentions d'embauche ne semblent pas être liés à l'expansion des entreprises, puisque 84,4 % des répondants ne prévoyaient pas d'expansion au cours des douze prochains mois. D'ailleurs, 51,6 % des répondants prévoyaient effectuer des mises à pied temporaires dans leur entreprise d'ici deux ans, pour un total de 24 emplois. Il est par ailleurs encourageant de constater que seulement 3,2 % des répondants prévoient faire des mises à pied permanentes au cours des deux prochaines années, ce qui représente un seul emploi.

### ***La variation de l'emploi***

La variation de l'emploi est attribuable à la saisonnalité ou aux changements conjoncturels que subit l'économie au cours d'une année. Les répondants de l'étude ont connu, dans une proportion de 34,4 %, une variation de l'emploi entre juin 2004 et mai 2005. Le graphique suivant montre la courbe de la variation du nombre d'emplois pour la période étudiée.

**Graphique 2 – Variation de l'emploi**



L'écart entre le niveau d'emploi le plus élevé et le plus bas est de 12 emplois. L'apogée de l'emploi se situe en août 2004 et le creux en février et mars 2005.

### ***L'embauche de stagiaires***

Au moment de l'étude, nous nous intéressons également à la volonté des entreprises du secteur d'embaucher un ou des stagiaires dans les deux prochaines années. Une proportion de 75,0 % des répondants sont intéressés à accueillir des stagiaires dans leur entreprise. Les répondants préféreraient des stagiaires de certains domaines : mécanique automobile (53,1 %), carrosserie et débosselage (15,6 %), vente et services (12,5 %) et peinture (3,1 %).

### ***Les départs à la retraite***

Seulement 15,6 % des répondants anticipent des départs à la retraite, d'ici deux ans, dans leur entreprise. Plus précisément, on prévoit quatre départs à la retraite, dans quatre professions différentes. Les professions touchées seront : directeur de garage, teneur de livre, nettoyeur spécialisé, ainsi que mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions ou d'autobus. Le niveau maximum de scolarité atteint par ces personnes qui prendront leur retraite d'ici deux ans sont : diplôme général d'études secondaires (50,0 %) et diplôme d'études secondaires professionnelles (25,0 %).

### Les difficultés de recrutement

Mis à part les difficultés de recrutement prévues par les employeurs dans leurs intentions d'embauche, 65,6 % des répondants ont dit éprouver de la difficulté à recruter du personnel compétent. Les causes de ces difficultés sont énumérées dans le tableau qui suit.

**Tableau 6 – Difficultés de recrutement**

Causes	Nbre de mentions*	%
Manque de main-d'œuvre qualifiée (pas de formation ou formation inadéquate)	15	55,6
Manque de main-d'œuvre en général	7	25,9
Manque d'intérêt ou mauvaises conditions de travail	2	7,4
Manque de main-d'œuvre compétente	2	7,4
Région éloignée	1	3,7
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>

\* Nous calculons ici le résultat selon le nombre de fois où cette réponse a été donnée, puisque plus d'un choix de réponse était possible.

On constate que le manque de main-d'œuvre qualifiée, que ce soit à cause d'une déficience sur le plan de la formation ou d'une formation inexistante, est la principale difficulté de recrutement rapportée. Le manque de main-d'œuvre en général n'est pas négligeable.



## CONCLUSION

Notre portrait de la demande de main-d'œuvre dans le secteur de la mécanique automobile dans la région de Charlevoix permet de dégager certains constats pour le développement de la main-d'œuvre.

La formation professionnelle devient un élément clé dans ce domaine, puisque 65,6 % des répondants éprouvent des difficultés lors du recrutement de personnel. Au premier rang vient le manque de main-d'œuvre qualifiée (manque de formation ou formation inadéquate), suivi du manque de main-d'œuvre en général. Dans le même ordre d'idées, ainsi que l'étude du comité sectoriel de l'industrie des services automobiles le suggérait, la publicité entourant la formation professionnelle devient essentielle.

De plus, comme 52,0 % des répondants prévoyaient embaucher du personnel supplémentaire d'ici deux ans, la formation se révèle essentielle afin d'amener sur le marché du travail des jeunes qualifiés. Les 16 employeurs qui nous ont indiqué leur intention d'embaucher du personnel supplémentaire d'ici deux ans auraient 32 postes à offrir. Il est toutefois important de se rappeler qu'il faut demeurer très prudent avec les intentions d'embauche, puisque ce sont des prévisions et qu'elles peuvent ne pas se traduire dans la réalité. Nous pouvons tout de même affirmer que ce résultat est positif, puisqu'il démontre que le besoin de main-d'œuvre est réellement présent dans le secteur automobile de la région de Charlevoix.

Par contre, il ne faut pas miser sur les départs à la retraite pour prévoir la demande de main-d'œuvre à court terme. En effet, seulement quatre départs à la retraite étaient prévus d'ici deux ans. De plus, de ce nombre, un poste relevait du domaine administratif. Il n'est d'ailleurs pas dit que ces départs seront remplacés.

Par ailleurs, la proportion des répondants qui étaient prêts à accueillir des stagiaires est considérable (75,0 %). Ce résultat traduit bien l'intention des employeurs de s'impliquer dans la formation des étudiants du secteur.

Enfin, nous pouvons conclure que ces résultats reflètent bien la réalité du secteur au chapitre de la demande de main-d'œuvre, puisque nous avons, entre autres, un excellent taux de réponse (74,4 %). Il revient maintenant aux intervenants du marché du travail et de l'éducation professionnelle de prendre les décisions nécessaires.